COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE
Lignes d'information sans frais :

Ontario (sans frais)
1–800–387–8813

Région de Toronto
(416) 481–3314

Les agents d'information de la Commission sont disponibles la semaine de 8 h à 18 h 30.

Commission de l'équité salariale
150 avenue Eglinton E, 5e étage
Toronto, ON M4P 1E8

This document is also available in English.

ISBN: 0–7778–2630–5
Révisé Mars 1994 /1M

Que doit comprendre le plan d'équité salariale?

Le plan contient des renseignements sur :

- le classement des emplois par catégories d'emplois et par sexe;
- toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine visées par le plan;
- les catégories d'emplois ayant fait l'objet d'une comparaison;
- la méthode de comparaison utilisée;
- les rajustements de salaires nécessaires pour atteindre l'équité salariale;
- les délais prévus pour effectuer ces rajustements.

En vertu de la *Loi*, votre employeur *doit* consacrer au moins 1 % de la masse salariale de l'exercice précédent aux rajustements jusqu'à ce qu'il ait atteint l'équité salariale.

Si vous travaillez dans une entreprise privée comptant 100 employés ou plus, votre employeur devait élaborer un plan d'équité salariale et l'afficher dans un endroit où tous les travailleurs et travailleuses visés pouvaient le consulter.

Si vous travaillez dans une entreprise privée comptant de 10 à 49 employés, votre employeur n'était pas tenu d'élaborer et d'afficher un tel plan, mais il *doit* pouvoir vous prouver qu'il a atteint l'équité salariale dans votre lieu de travail. De plus, s'il n'a pas affiché de plan, votre employeur ne peut effectuer les rajustements de façon graduelle et devait, en vertu de la *Loi*, *atteindre* l'équité salariale au plus tard à la première date de rajustement prévue.

À qui dois–je adresser ma plainte concernant le plan d'équité salariale?

Si vous êtes représenté(e) par un syndicat, ce dernier devait négocier le programme d'équité salariale avec votre employeur. Le plan ainsi négocié est considéré comme ayant été approuvé et l'employeur doit l'afficher dans un endroit où tous les employés visés peuvent le consulter.

Si vous n'êtes pas représenté(e) par un syndicat, vous devez faire part à votre employeur de vos préoccupations concernant le plan dans les 90 jours suivant son affichage. Après cette période, votre employeur *doit*, dans les sept jours, afficher un avis indiquant si le plan a été modifié ou non. Si le plan a été modifié, l'employeur doit également afficher une copie du nouveau plan et indiquer clairement les changements apportés. Vous disposez de 30 jours après que l'avis ou le plan modifié a été affiché pour déposer une plainte auprès de la Commission.

Si vous travaillez pour un employeur comptant de 10 à 99 employés et N'AYANT PAS affiché de plan, votre employeur doit pouvoir vous prouver qu'il a atteint l'équité salariale dans votre lieu de travail. Vous pouvez en tout temps demander à votre employeur des renseignements sur l'équité salariale.

Informera–t–on mon employeur que j'ai porté plainte devant la Commission?

Si vous déposez une plainte auprès de la Commission de l'équité salariale, ni votre nom, ni votre identité ne seront révélés à votre employeur, à moins que vous n'autorisiez la Commission à le faire. Vous pouvez également demander à une agente ou un agent de vous représenter, ou vous pouvez porter plainte de façon anonyme.

À qui puis–je m'adresser pour obtenir d'autres renseignements ou de l'aide?

La Commission de l'équité salariale aide les employeurs, les employés et les agents de négociation, tant dans le secteur public que dans le secteur.

Les employeurs peuvent communiquer sans frais avec la Commission ou assister à un des nombreux séminaires de la Commission portant sur la mise en oeuvre de l'équité salariale.

Les employés peuvent aussi communiquer sans frais avec la Commission pour obtenir plus de précisions sur leur plan d'équité salariale, par exemple, ou sur la façon de déposer une plainte.

Enfin, la Commission offre toute une gamme de publications gratuites à l'intention des employeurs, des employés et des agents de négociation.

VF (PEL)
Brochures, pamphlets, etc

L'ÉQUITÉ SALARIALE

C'EST UNE QUESTION D'ÉGALITÉ

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ontario

Qu'est–ce que l'équité salariale?

De nombreuses femmes ne sont pas payées de façon équitable pour leur travail. En Ontario, le salaire des travailleuses est en moyenne de 36 % inférieur à celui des travailleurs. Cette différence s'explique en bonne partie par le fait que les employeurs n'accordent pas aux emplois occupés généralement par des femmes autant de valeur qu'aux emplois généralement occupés par des hommes.

La Loi sur l'équité salariale veille à ce que les employeurs versent un salaire juste aux femmes. En vertu de la *Loi*, les emplois généralement occupés par des femmes doivent être évalués et comparés aux emplois généralement occupés par des hommes. Si la valeur des emplois est à peu près la même, les personnes qui les occupent doivent être rémunérées au même taux.

Qui est visé par la *Loi*?

Les personnes qui travaillent dans le secteur public ou pour une entreprise privée comptant dix employés ou plus en Ontario sont visées par la *Loi*.

Cependant, la *Loi ne s'applique pas* aux employés du gouvernement fédéral ou d'une industrie réglementée par le gouvernement fédéral, comme les banques, les sociétés aériennes, les bureaux de poste, ou les stations de radio et de télévision.

La *Loi* ne *s'applique pas non plus* aux travailleurs d'une entreprise privée qui comptait moins de dix employés en Ontario le 1er janvier 1988. Toutefois, si l'entreprise engage de nouveaux employés et qu'elle compte maintenant dix employés ou plus, elle doit immédiatement atteindre l'équité salariale.

L'équité salariale signifie–t–elle la même chose qu'«à travail égal, salaire égal»?

Non. «À travail égal, salaire égal» veut dire que si un homme et une femme font à peu près le même travail, ils doivent être payés le même salaire, tel que l'exige la *Loi sur les normes d'emploi*. Pour atteindre l'équité salariale, on compare des emplois généralement occupés par des femmes à des emplois *différents* généralement occupés par des hommes. Si les emplois ont la même valeur, les personnes qui les occupent doivent être rémunérées au même taux.

Comment mon employeur parvient–il à l'équité salariale?

Tout d'abord, on classe les emplois semblables par catégories; il y a les emplois à prédominance féminine, à prédominance masculine et les emplois dits neutres. On recueille ensuite des renseignements sur les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.

On se sert de ces renseignements pour comparer chaque catégorie d'emplois selon quatre facteurs exigés par la *Loi* : l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Lorsqu'on a déterminé la valeur de toutes les catégories d'emplois, on compare les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine.

Pour ce faire, l'employeur peut procéder de trois façons :

1. La **méthode de comparaison d'un emploi à l'autre** permet de comparer directement les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine au sein *d'un même* organisme afin de déterminer si les emplois sont de valeur semblable ou comparable.

2. La **méthode de comparaison de la valeur proportionnelle** permet de comparer indirectement des catégories d'emplois à prédominance féminine sans terme de comparaison avec des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein *d'un même* organisme.

3. La **méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur** peut SEULEMENT être utilisée par les organismes du secteur parapublic qui ne peuvent pas atteindre l'équité salariale par les méthodes de comparaison ci–haut mentionnées *et* qui ont reçu un ordre d'une agente ou d'un agent de révision de la Commission de l'équité salariale leur enjoignant de procéder ainsi. Cette méthode permet à un organisme de comparer ses catégories d'emplois à prédominance féminine sans terme de comparaison avec un groupe de catégories d'emplois à prédominance féminine ayant atteint l'équité salariale dans *un autre organisme du secteur parapublic* offrant des services semblables.

Si l'employeur détermine, à l'aide de l'une des méthodes ci–dessus, qu'une catégorie d'emplois à prédominance féminine a à peu près la même valeur que la catégorie d'emplois utilisée aux fins de comparaison et que les salaires qu'il verse sont inférieurs à ceux offerts dans la catégorie de référence, la *Loi l'oblige* à augmenter ses salaires.

Quand mon employeur doit–il atteindre l'équité salariale?

Aux termes de la *Loi*, votre employeur devrait déjà avoir atteint l'équité salariale. Les délais ont été fixés en fonction du nombre d'employés au sein de l'organisme et de la méthode de comparaison utilisée pour atteindre l'équité salariale.

Pour la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, on a fixé les délais suivants pour l'affichage des plans d'équité salariale et le début des rajustements de salaire.

Employés	Date d'affichage des plans	Début des rajustements de salaire
Secteur public	1er janv. 1990	1er janv. 1990
Secteur privé		
500 employés et plus	1er janv. 1990	1er janv. 1991
100 à 499 employés	1er janv. 1991	1er janv. 1992
50 à 99 employés*	1er janv. 1992	1er janv. 1993
10 à 49 employés*	1er janv. 1993	1er janv. 1994

* Les employeurs ayant de 10 à 99 employé(e)s pouvaient afficher leur plan d'équité salariale et rajuster les salaires graduellement *ou* NE PAS afficher de plan et *atteindre* l'équité salariale au plus tard à la date prévue pour le premier rajustement.

Pour les employés, l'équité salariale est un *droit*.

Pour la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle (utilisée après la modification de la *Loi* en 1993), on a fixé les délais suivants pour l'affichage des plans d'équité salariale et le début des rajustements de salaire, qui devaient être rétroactifs au 1er janvier 1993.

Employés	Date d'affichage des plans	Début des rajustements de salaire
Secteur public	1er janv. 1994	1er janv. 1994
Secteur privé		
500 employés et plus	1er janv. 1994	1er janv. 1994
100 à 499 employés	1er janv. 1994	1er janv. 1994
50 à 99 employés	1er janv. 1994	1er janv. 1994*
10 à 49 employés	1er janv. 1994	1er janv. 1994**

* Les employeurs ayant de 50 à 99 employé(e)s qui ont choisi de NE PAS afficher de plan doivent avoir atteint l'équité salariale de façon rétroactive au 1er juillet 1993.

** Les employeurs ayant de 10 à 49 employé(e)s qui ont choisi de NE PAS afficher de plan doivent avoir atteint l'équité salariale au plus tard le 1er janvier 1994. Contrairement aux dispositions s'appliquant aux employeurs qui ont affiché leur plan, ces rajustements *ne sont pas* rétroactifs au 1er janvier 1993.

Tous les employeurs du secteur parapublic utilisant la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle doivent *atteindre* l'équité salariale au plus tard le 1er janvier 1998.

Pour la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur (utilisée après la modification de la *Loi* en 1993), on doit avoir affiché les plans d'équité salariale au plus tard le 1er janvier 1994. On doit effectuer les rajustements de salaire au plus tard le 1er juillet 1994 et ceux–ci doivent être rétroactifs au 1er janvier 1994.

Pour les employeurs, l'équité salariale est une *responsabilité*.